COUR SUPÉRIEURE

2023 QCCS 1259 (CanLII)

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-119468-216

DATE : 21 avril 2023

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE LOUIS-PAUL CULLEN, J.C.S.

GROUPE CRH CANADA INC.

et

JULIE RACICOT

Demanderesses

c.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Défendeur

et

UNIFOR, SECTION LOCALE 177

Mise en cause

JUGEMENT

2023 QCCS 1259 (CanLII)

APERÇU

[1] Groupe CRH Canada inc. (« CRH ») et Julie Racicot présentent un pourvoi en contrôle judiciaire de la décision du 25 novembre 2021 (« Décision ») rendue par M^e^ Pierre-Étienne Morand du Tribunal administratif du travail (« TAT »).

[2] Le juge administratif décide, entre autres, qu'en ayant utilisé les services de madame Racicot en télétravail pendant un lock-out, CRH a contrevenu à l'article 109.1 *g)* du *Code du travail*[1] (« *C.t.* » ou « *Code* ») :

[3] Cette disposition se lit comme suit :

> **109.1. Pendant la durée** d'une grève déclarée conformément au présent code ou **d'un lock-out, il est interdit à un employeur**:
>
> a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève ou du lock-out;
>
> b) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out;
>
> c) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out à moins:
>
> i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties, dans la mesure où elle y pourvoit, et que, dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, cette entente ait été approuvée par le Tribunal;
>
> ii. que, dans un service public, une liste n'ait été transmise ou dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, n'ait été approuvée en vertu du chapitre V.1, dans la mesure où elle y pourvoit;
>
> iii. que, dans un service public, une décision n'ait été rendue en vertu de l'article 111.0.24.
>
> d) d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;
>
> e) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement;

[1] RLRQ c. C-27.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

> f) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement sauf lorsque des salariés de ce dernier établissement font partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;
>
> g) **d'utiliser, dans l'établissement où** la grève ou **le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement** pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.
>
> [Le Tribunal ajoute les caractères gras et les soulignements.]

[4] Essentiellement, les demanderesses désirent soustraire madame Racicot à la Décision et recherchent les conclusions suivantes :

> **CASSER** et **ANNULER** en partie la décision du Tribunal administratif du travail du 25 novembre 2021 à l'égard de la demanderesse, Julie Racicot;
>
> **MODIFIER** l'une des conclusions de la décision du Tribunal administratif du Travail du 25 novembre 2021 afin qu'elle se lise tel que suit :
>
> ***ORDONNE*** *à **Groupe CRH Canada inc.**, ses dirigeants, représentants ou mandataires, de cesser et de s'abstenir d'utiliser en tout temps, dans l'établissement où lock-out a été déclaré, les services de **Shanie Hébert**, **Patrice Aubin Guillemette** et **Frédérique Leclerc** pour remplir, en tout ou en partie, et de quelque façon que ce soit, les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en lock-out;*
>
> **RENDRE** toute autre ordonnance que la Cour jugerait appropriée dans les circonstances;
>
> **LE TOUT** avec frais de justice.

1. LE CONTEXTE

[5] Les faits ne sont pas contestés.

[6] CRH exploite une cimenterie à Joliette[2].

[7] Unifor, section locale 177 (« Unifor ») est accrédité pour représenter les deux unités de négociation en cause devant le TAT, soit environ 130 salariés de bureau et de l'usine de CRH[3].

---

2 Décision, par. 10.
3 *Id*.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

[8] Le 1er mars 2021, les avis de négociation sont transmis à CRH[4].

[9] La convention collective à l'égard des deux unités de négociation se termine le 28 mai 2021.

[10] Le 4 juin 2021, CRH transmet des avis de lock-out[5].

[11] Unifor demande ensuite qu'un enquêteur soit dépêché en application de l'article 109.4 *C.t.*

[12] Le 20 juillet 2021, l'enquêteur conclut que CRH violerait l'article 109.1 *C.t.* relativement à certaines personnes[6].

[13] Toutes ces personnes ont été embauchées avant le début de la phase de négociation[7].

[14] Le 23 juillet 2021, Unifor dépose au TAT une demande d'ordonnance et une demande d'ordonnance provisoire pour faire cesser les contraventions alléguées.

[15] Le 13 août 2021, Unifor ajoute deux parties, dont Julie Racicot.

2. LA DÉCISION

[16] Le présent pourvoi remet en cause la Décision uniquement à l'égard de madame Racicot.

[17] Le juge administratif accueille en partie la demande d'ordonnance après avoir identifié, entre autres, les questions suivantes[8] :

- L'Employeur contrevient-il à l'article 109.1 *g)* du Code en utilisant les services de Julie Racicot pour remplir les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation en lock-out, et ce, en télétravail?

- Le cas échéant, quelles mesures de réparation doivent être accordées?

[18] CRH a soutenu devant le TAT que l'interdiction prévue à l'article 109.1 *g) C.t.* ne s'applique pas à madame Racicot, car elle remplit certaines fonctions de salariés concernés en télétravail à son domicile, c'est-à-dire à l'extérieur de l'établissement dans lequel le lock-out a été déclaré, soit l'usine de Joliette, et ce, depuis mars 2020, avant même le conflit de travail[9].

---

4 Décision, par. 11.
5 *Id*., par. 13.
6 *Id*., par. 14.
7 *Id*., par. 15.
8 *Id*., par. 8.
9 *Id*., par. 7 et 120.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

[19] D'emblée, le juge administratif entreprend de déterminer le cadre juridique applicable. Citant à l'appui un auteur et un arrêt de la Cour d'appel, il déclare que l'objectif des dispositions en cause du *Code* est « le maintien du rapport de force existant au début de la phase des négociations, donc bien avant l'exercice du droit à la grève ou au lock-out »[10].

[20] Après avoir reproduit le paragraphe *g)* de l'article 109.1 du *Code* et la définition de « salarié » contenue au *Code*[11] puis circonscrit le fardeau de preuve applicable[12], le juge administratif examine[13] la situation des autres personnes en cause et, soulignant qu'il n'est plus contesté que madame Racicot est une salariée[14], il entreprend l'analyse de sa situation[15].

[21] Les paragraphes suivants de la Décision résument bien le litige à son sujet :

> [119] Madame Racicot est analyste aux opérations et occupe un poste non syndiqué, travaillant pour l'Employeur depuis le 17 juin 2019. Elle est rattachée à l'usine de Joliette, qui est son domicile professionnel, tel qu'en fait foi sa déclaration sous serment.
>
> [120] Elle effectue du télétravail depuis mars 2020.
>
> [121] Depuis le déclenchement du lock-out, elle est appelée à remplir des fonctions de salariés en lock-out, mais en télétravail.
>
> [122] Le Syndicat invite le Tribunal à interpréter largement la notion d'« *établissement* ». Il plaide que le travail qu'accomplit madame Racicot pour l'Employeur, depuis sa résidence, a pour effet d'en faire le prolongement de l'usine de Joliette.
>
> [123] Pour lui, le phénomène du télétravail commande une actualisation de l'interprétation de la notion d'« *établissement* », faute de quoi les dispositions anti-briseurs de grève pourraient devenir sans objet.
>
> [124] L'Employeur s'inscrit en faux : l'« *établissement* » ne peut être que l'usine de Joliette. L'état du droit ne laisse place à aucune discussion concernant cette question, dit-il, en s'appuyant sur l'arrêt de la Cour d'appel dans *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450* c. *Journal de Québec*[16], qui scelle le sort de l'affaire.

---

10 Décision, par. 17.
11 *Id*., par. 19.
12 *Id*., par. 20 à 25.
13 *Id*., par. 26 à 118.
14 *Id*., par. 28.
15 *Id*., par. 119 et ss.
16 « 2011 QCCA 1638, demande d'autorisation de pourvoi à la Cour suprême, dossier no 34518, 5 avril 2012. » La demande d'autorisation de pourvoi a été rejetée.

[22] Le juge administratif déclare que l'article 109.1 *g) C.t.* prohibe le travail exécuté « ***dans l'établissement*** *où la grève ou le lock-out a été déclaré* »[17] [Les soulignements sont textuels.] et estime qu'il faut déterminer en quoi consiste l'« *établissement* » pour décider si CRH contrevient au *Code* « en permettant que madame Racicot remplisse des fonctions de salariés de l'unité de négociation en lock-out, mais à partir de sa résidence »[18].

[23] Il constate que le *Code* ne définit pas la notion d'« *établissement* »[19], puis il cite une affaire à l'occasion de laquelle le TAT a distingué la notion d'établissement de la notion d'entreprise[20] et conclut, sur cette base, que l'établissement comporte un élément physique ainsi qu'un élément intellectuel[21].

[24] Citant les auteurs d'un ouvrage, le juge administratif souligne que l'établissement « peut se définir comme un endroit physiquement distinct d'autres, où l'employeur poursuit les activités de son entreprise ou une partie de ces activités sous une certaine unité de gestion »[22].

[25] Il réfère ensuite à une décision de la *Commission des relations de travail* (« *Commission* ») qui énonce que l'« *établissement* » auquel renvoie l'article 109.1 du *Code* « correspond, notamment, à celui identifié sur la décision d'accréditation[23] », note que l'adresse de l'établissement visé par les décisions d'accréditation dans le cas présent est à Joliette[24] et qu'il s'agit également de l' « *établissement* » identifié dans les avis de lock-out[25].

[26] Aux paragraphes 135 à 137 de la Décision, il se penche sur l'arrêt *Journal de Québec*[26] qui a rejeté l'appel du jugement de la Cour supérieure annulant une décision de la *Commission* qui avait conclu que l'employeur avait enfreint l'article 109.1 *b) C.t.*

[27] Il rappelle que, dans cette affaire, les salariés du Journal de Québec exécutaient leur travail en majeure partie à l'extérieur des locaux de leur employeur, étant en déplacement, entre autres, au Colisée de Québec et à l'Assemblée nationale. La *Commission* avait conclu que si les travailleurs de remplacement n'exécutent pas le travail ailleurs qu'aux endroits où les salariés syndiqués du Journal de Québec le font, ils se trouvent alors « dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré », puis il fait état du résultat du litige devant la Cour d'appel :

---

17 Décision, par. 125.
18 *Id*., par. 126 et 127.
19 *Id*., par. 128.
20 *Id*., par. 129.
21 *Id*., par. 130.
22 *Id*., par. 131.
23 *Id*., par. 132.
24 *Id*., par. 133.
25 *Id*., par. 134.
26 *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450* c. *Journal de Québec*, 2011 QCCA 1638.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

2023 QCCS 1259 (CanLII)

> [137] De l'avis de la Cour d'appel, cette interprétation que propose la Commission ajoute à ce que la loi ne dit pas. De fait, l'« établissement », au sens de l'article 109.1 du Code, vise le « *lieu précis dont l'employeur a théoriquement verrouillé les portes* » :
>
> > [14] Du fait que les travailleurs de remplacement n'accomplissent pas leur tâche ailleurs qu'aux endroits où travaillaient les journalistes et photographes avant l'arrêt de travail, il ne résulte pas logiquement que les travailleurs de remplacement accomplissent leur tâche « dans l'établissement où la grève et le lock-out a été déclaré ». Il s'agit d'un *non sequitur*. Littéralement la condition n'est pas que le travail de remplacement ne doit pas être exécuté aux divers endroits où le travail qui est remplacé était effectué avant l'arrêt de travail, mais bien qu'il ne doit pas l'être dans le lieu précis dont l'employeur a théoriquement verrouillé les portes.
> >
> > [Notre soulignement]

[28] Le juge administratif fait ensuite état de « L'évolution jurisprudentielle »[27].

[29] Il cite d'abord à cet égard la décision du juge Gagnon[28] rejetant une requête pour permission d'appeler visant à élargir la portée du terme « établissement » au sens de l'article 109.1 *C.t.*, en raison notamment de la constitutionnalisation du droit de grève reconnue par l'arrêt *Saskatchewan*[29] :

> [138] En 2018, saisi d'une requête en permission d'en appeler, un juge de la Cour d'appel précise, quant à l'« *établissement* », que ce « *lieu où l'employeur peut théoriquement verrouiller les portes en cas de lock-out […]* [référence omise] » est « […] *le même que celui où un syndicat déclare une grève, soit l'endroit où l'employeur poursuit les opérations de son entreprise ou une partie de ses opérations sous une certaine unité de gestion* [référence omise] » [Nos soulignements].

[30] Puis, le juge administratif cite l'arrêt *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*[30], également rendu en 2018, qui mettait en cause la portée de l'interdiction prévue à l'article 109.1 *d) C.t.*, et dans lequel, au nom de la formation, le juge Gagnon déclare :

> [57] Dans *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec*, le juge Beauregard définit « l'établissement » comme « le lieu précis dont l'employeur a théoriquement verrouillé les portes ». Je prends la liberté d'ajouter « où les salariés de l'unité de négociation en grève exercent habituellement leurs fonctions ».

---

27 Décision, par. 138 et 139.

28 *Les avocats et notaires de l'État québécois* c. *Procureure générale du Québec,* 2018 QCCA 224.

29 *Saskatchewan Federation of Labour* c. *Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

30 *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureur général du Québec*, 2018 QCCA 2161.

[Notre soulignement]

[31] Le juge administratif consacre ensuite les paragraphes 140 à 147 de la Décision à une rubrique intitulée « Le déploiement à très grande échelle du télétravail d'abord imposé par l'État », ce qui l'amène « à s'interroger à nouveau sur le sens et la portée du terme « *établissement* » à l'article 109.1 *C.t.*, et ce, en raison de « la crise sanitaire provoquée par la pandémie de la COVID-19 » et des « bouleversements majeurs occasionnés pour le monde du travail, particulièrement le déploiement à très grande échelle du télétravail »[31].

[32] Il appert que le juge administratif prend connaissance d'office de ces éléments.

[33] Il débute l'analyse en citant une auteure qui dit que le principe de l'interprétation large et libérale implique une considération de l'objet de la disposition interprétée, de son texte et de son contexte, et qui ajoute que ces éléments sont aussi la pierre angulaire de la méthode contextuelle[32].

[34] Il note ensuite, entre autres, que le télétravail constitue une modalité d'organisation du travail ainsi qu'une condition de travail selon la Cour d'appel, qui reconnaît que son imposition par un employeur constitue une atteinte à la vie privée[33].

[35] Le juge administratif affirme ensuite que la pandémie a concrétisé le déploiement du télétravail « à très grande échelle » et que l'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement « a eu pour effet de l'imposer à un moment donné et d'en faire une réalité quotidienne pour un nombre très important de travailleurs »[34]. Il ajoute que les « acteurs du monde du travail se sont mobilisés pour faire en sorte que la prestation de travail des salariés puisse être fournie depuis le lieu où ils s'étaient confinés, au moyen des technologies de l'information et de communication, des réseaux privés virtuels, RPV, qui se sont déployés à la vitesse grand V jusqu'à l'intérieur de la résidence privée des salariés et des différents systèmes d'exploitation qui ont été adaptés à la situation »[35].

[36] Il appert que le juge administratif prend également connaissance d'office de ces éléments.

[37] Il déclare que la « notion d'« *établissement* » ne saurait être imperméable à ce phénomène omniprésent, d'où l'importance et la nécessité d'en adopter une interprétation

---

31 Décision, par. 140.
32 *Id*., par. 141.
33 *Id*., par. 142. Aucune preuve n'a été offerte au TAT que le télétravail constitue une condition de travail imposée à madame Racicot.
34 *Id*., par. 143.
35 *Id*., par. 144.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

2023 QCCS 1259 (CanLII)

contextuelle et dynamique »[36] et cite un auteur qui (en 1995) appelait à une interprétation contextuelle des dispositions anti-briseurs de grève[37].

[38] Le juge administratif élabore ensuite un nouveau concept sous la rubrique : « L'établissement déployé ».

[39] Après avoir rappelé que la notion d' « *établissement* » est centrale aux dispositions anti-briseurs de grève et que l'interdiction du travail de remplacement n'est pas absolue[38], il déclare :

> [149] C'est la nature même du télétravail et son déploiement à très grande échelle dans le monde du travail qui forcent à reconnaître que la notion d'« *établissement* » peut s'entendre non seulement du lieu strictement physique où les salariés fournissent leur prestation de travail, mais aussi des lieux où cet « *établissement* » se déploie même virtuellement et d'où les salariés exécutent leur travail, et ce, au-delà des « frontières traditionnelles » de l'« *établissement* ».
>
> [150] Ainsi, dans la mesure où l'« *établissement* » de l'Employeur se déploie pour permettre l'exécution du travail par des salariés en télétravail à partir de leur domicile et sous l'autorité de l'Employeur, au même titre que s'ils s'étaient trouvés à l'usine de Joliette, il convient de retenir que ces salariés exécutent leur travail dans l'« établissement ».
>
> [151] En fait, aujourd'hui, l'« *établissement* » peut être facilement prolongé aux espaces privés où le salarié exécute son travail pour l'Employeur, avec l'aval de ce dernier. Ce télétravail demeure caractérisé par la subordination juridique, qui est au cœur de la relation employeur-salarié, et se réalise en recourant aux technologies de l'information et de communication déployées par l'Employeur. Il s'agira, entre autres, d'un RPV auquel il permet un accès au salarié.
>
> [152] Le télétravail s'inscrit alors précisément dans le cadre de l'exploitation, par l'Employeur, de son entreprise ou d'une partie de celle-ci sous la même unité de gestion que s'il s'était exécuté à l'intérieur des « frontières traditionnelles ». Bref, il n'y a aucune différence, si ce n'est que la prestation de travail est délocalisée, au moyen des technologies de l'information et de communication.
>
> [153] À l'évidence, on ne saurait soutenir qu'en télétravaillant de chez lui, dans ce contexte précis, le salarié se trouve dans un autre établissement de l'Employeur ni même ailleurs que dans l' « *établissement* » de ce dernier.
>
> [Le Tribunal souligne.]

---

36 Décision, par. 146.
37 *Id*., par. 147.
38 *Id*., par. 148.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

[40] Sous la rubrique « *Un régime cohérent de rapports collectifs de travail* »[39], le juge administratif déclare ensuite que l'accréditation « constitue le socle du régime cohérent de rapports collectifs de travail qu'instaure le Code » dont il souligne que toutes les dispositions doivent être interprétées en fonction de l'accréditation et du groupe de salariés qu'elle vise, incluant les briseurs de grève, pour former un régime de relations du travail cohérent qui tend à équilibrer le rapport de force entre l'employeur et le groupe de salariés qui constitue l'unité de négociation[40].

[41] Il reconnaît également que la requête en accréditation « doit préciser l'adresse du ou des établissements visés »[41], que « l'établissement ainsi identifié fait partie intégrante du traitement de la requête en accréditation »[42] et il ajoute que « *l'établissement* » vient donc établir, en quelque sorte, la portée « géographique » de l'accréditation[43], notion qui « doit être interprétée de façon à ce que le droit d'association constitutionnel puisse s'exercer pleinement »[44].

[42] Il est d'avis que restreindre l' « *établissement* » (visé à l'article 109.1 *C.t.*) à la seule adresse physique inscrite à la décision d'accréditation pourrait cependant entraver sinon nier le droit à l'association de certains salariés dont ceux qui exercent leurs fonctions en télétravail :

> [160] Restreindre, de façon rigide et désincarnée, l'« *établissement* » à la seule adresse physique, inscrite à la décision d'accréditation, pourrait avoir pour effet d'entraver, voire de nier le droit d'association de certains salariés, exerçant leurs fonctions en télétravail ou encore en déplacement (vendeurs, représentants, livreurs, chauffeurs, etc.). S'ils sont délocalisés, ils ne sont pas dans « les limbes », étant fonctionnellement rattachés à l'« *établissement* », dont l'adresse civique figurerait à la décision d'accréditation. Leur prestation de travail s'inscrit dans le cadre de l'exploitation de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci, sous une certaine unité de gestion.

[43] Le juge administratif estime « qu'on ne saurait avoir un « *établissement* » aux fins de la requête en accréditation et un autre pour celles des dispositions anti-briseurs de grève »[45].

[44] En effet, aux yeux du juge administratif, le nouveau concept d' « établissement déployé » « permet donc une interprétation des dispositions du Code, les unes par rapport aux autres, conformément aux principes qui se dégagent de la *Loi d'interprétation*

---

39 Décision, par. 155 à 165.
40 *Id*., par. 155.
41 *Id*., par. 156.
42 *Id*., par. 157.
43 *Id*., par. 158.
44 *Id*., par. 159.
45 *Id*., par. 161.

(référence omise), et donc d'éviter une dichotomie entre l'« *établissement* », lié à l'accréditation elle-même, et « *l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré* »[46].

[45] Le juge administratif aborde ensuite une nouvelle rubrique qu'il intitule « Le sillage des enseignements de la Cour d'appel »[47].

[46] Il déclare que le concept d' « établissement déployé » est « compatible avec les enseignements de la Cour d'appel » dans les arrêts *Journal de Québec*, *Les avocats et notaires de l'État québécois* et *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*[48].

[47] Il estime ainsi « logique que le lieu précis où l'employeur peut « *théoriquement verrouiller les portes* », à l'occasion d'un lock-out, soit justement cet « *établissement* », à l'intérieur et au-delà de ses « frontières traditionnelles » »[49] :

> [165] C'est donc dire que si un salarié fournit sa prestation de travail depuis son lieu habituel de travail, ou sa résidence, en télétravail, la prestation de ce salarié cessera dès que le moyen de pression sera exercé et que les accès au RPV lui auront été retirés. On aura donc théoriquement, mais aussi pratiquement et virtuellement verrouillé les portes des locaux qui sont la propriété de l'Employeur, mais aussi celles du lieu où s'exerce le télétravail.

[48] Le juge administratif ajoute que le « concept de l' « établissement déployé » s'harmonise avec l'esprit des dispositions anti-briseurs de grève »[50] qui visent à assurer la paix industrielle en favorisant un équilibre du rapport de force entre les parties[51] et dont la Cour d'appel commente les objectifs poursuivis dans l'arrêt *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*[52] :

> [47] D'avis que le régime des relations de travail alors en vigueur permettait trop aisément aux employeurs d'éluder les conséquences économiques de la grève, ce qui avait pour effet de déséquilibrer le rapport de force des parties à la négociation, d'exacerber les tensions entre les employeurs et les salariés, en plus de susciter des comportements violents sur les piquets de grève, le législateur québécois adopte, en 1978, les dispositions anti-briseurs de grève.
>
> […]
>
> [81] Il en résultait un déséquilibre flagrant du rapport de force favorable à l'employeur qui donnait lieu à des grèves interminables et à des affrontements

46 Décision, par. 162.
47 *Id*., par. 163 à 165.
48 *Id*., par. 164.
49 *Id*.
50 *Id*., par. 166.
51 *Id*., par. 168.
52 *Id*., par. 167.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

> souvent violents au terme desquels les syndiqués en grève devaient trop souvent céder et accepter les conditions de travail dictées par l'employeur.
>
> [82] C'est donc pour favoriser un rapport de force plus équilibré entre les employeurs et les salariés, mettre en place un processus de négociation collective efficace et productif ainsi que pour favoriser le règlement rapide des conflits de travail et éliminer la violence sur les lignes de piquetage que le législateur a adopté l'article 109.1 C.t.
>
> [Nos soulignements]

[49] Le juge administratif estime que de limiter l'établissement comme strictement délimité par le périmètre de l'usine de Joliette « permettrait de contourner l'esprit des dispositions anti-briseur de grève qui ont un caractère d'ordre public »[53], « un résultat manifestement contraire à l'intention du législateur »[54].

[50] Le juge administratif intitule sa prochaine rubrique « La constitutionnalisation du droit de grève »[55].

[51] Il écarte l'argument de CRH que l'arrêt *Saskatchewan* n'a pas d'effet sur l'interprétation de la notion d' « *établissement* »[56].

[52] Il estime, au contraire, que l'arrêt *Saskatchewan* rendu en 2015 opère un revirement jurisprudentiel, car il confère un caractère constitutionnel au droit de grève[57], de sorte « que les droits et obligations qui y sont associés doivent être envisagés à l'aune de ce droit »[58] et que les enseignements de cet arrêt « s'imposent à l'analyse du Tribunal quant à l'interprétation de la notion d' « *établissement* » dans le contexte actuel »[59] et « doivent le guider et l'amener à privilégier une interprétation qui soutient le maintien du rapport de force entre employeurs et syndicats aux prises avec un conflit de travail, afin d'en favoriser le dénouement rapide »[60], alors que l'interprétation restrictive que propose l'Employeur, en présence d'un « établissement déployé » prouvé, est irréconciliable avec cet objectif[61] et « pourrait prêter flanc à annihiler le droit de grève et son plein exercice »[62].

[53] Il retient que la décision du juge Gagnon dans l'affaire *Les avocats et notaires de l'État québécois* a été rendue dans le cadre du rejet d'une requête pour permission d'appeler d'un jugement rejetant un pourvoi en révision judiciaire visant l'article 109.1 *b) C.t*. s'inscrivant dans un contexte factuel particulier, soit la prétention par les juristes de

---

53 Décision, par. 169.
54 *Id*., par. 171.
55 *Id*., par. 172 à 187.
56 *Id*., par. 179.
57 *Id*., par. 172.
58 *Id*., par. 173.
59 *Id*., par. 174.
60 *Id*., par. 175.
61 *Id*., par. 176.
62 *Id*., par. 178.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

l'État que l' « *établissement* » s'étend au-delà de leurs bureaux au palais de justice de Montréal et jusqu'aux salles d'audience des tribunaux dans le même édifice[63].

[54] Or, le TAT avait précédemment conclu « que l' « *établissement* », selon l'article 109.1 du Code, ne consiste qu'en la direction à laquelle le salarié se rattache, en l'occurrence le local dans lequel se trouvent les bureaux de la Procureure générale au huitième étage du palais de justice »[64] et conclu également « que l'arrêt *Saskatchewan* (…) et la constitutionnalisation du droit de grève n'ont pas pour effet, « *du moins jusqu'à ce jour* (référence omise) », d'élargir la notion d' « *établissement* ». »[65].

[55] Le juge administratif souligne que dans l'affaire *Les avocats et notaires de l'État québécois* « il n'était absolument pas question d' « établissement déployé », propulsé par l'État en raison de considérations sanitaires dans le contexte d'une pandémie mondiale, de sorte que cette affaire se distingue d'un « établissement déployé » par le télétravail. »[66].

[56] Selon le juge administratif, le droit a une « vocation à évoluer afin d'être en phase le plus possible avec la société et les réalités du monde du travail, d'où l'importance d'une approche contextuelle et dynamique de la notion d' « *établissement* » surtout que ce terme a été inclus dans le Code il y a presque 45 ans. »[67].

[57] Le juge administratif se penche ensuite sur l'application à la situation de madame Racicot de son interprétation de l'article 109.1 *C.t.*[68] :

> 57.1. Madame Racicot est au service de CRH depuis le 17 juin 2019.
>
> 57.2. Elle occupe un poste d'analyste aux opérations et ne fait pas partie d'une unité de négociation pour laquelle Unifor est accrédité.
>
> 57.3. Son domicile professionnel est à l'usine de Joliette.
>
> 57.4. Elle travaille de sa résidence depuis mars 2020 et a accès au serveur informatique de CRH par un RPV.
>
> 57.5. 98 % de son travail est effectué à l'aide de son ordinateur.
>
> 57.6. Ses principales fonctions sont la gestion budgétaire, la consolidation des inventaires, la gestion d'indicateurs clés de performance et le suivi de production.

---

63 Décision, par. 180-182.
64 *Id*., par. 182.
65 *Id*., par. 183.
66 *Id*., par. 184.
67 *Id*., par. 185.
68 *Id*., par. 188 et ss.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

2023 QCCS 1259 (CanLII)

> 57.7. Dès le début du lock-out, elle remplit en télétravail de sa résidence certaines des fonctions des salariés visés par l'unité de négociation en cause et dont le travail a cessé, en l'occurrence des commis de production.
>
> 57.8. Les commis à la production syndiqués travaillent physiquement dans l' « *établissement* » avant le lock-out.

[58] Sur ces bases, le juge administratif conclut :

> [201] Sa prestation de travail pour l'Employeur en tant que salariée participe de l'exploitation par ce dernier de son entreprise ou d'une partie de celle-ci, et ce, dans le cadre d'une certaine unité de gestion. Elle se réalise au moyen des technologies de l'information et de communication déployées par l'Employeur, lequel lui donne accès à son RPV, comme c'est les cas pour les autres personnes en télétravail, d'affirmer madame Racicot.
>
> [202] En conséquence, l'« *établissement* » se déploie jusqu'à sa résidence.
>
> [203] Il est interdit à l'Employeur « d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out ».
>
> [204] C'est ce qu'il a fait, en l'espèce, en ce qui concerne madame Racicot.
>
> [205] Il y a donc contravention à l'article 109.1 *g)* du *Code.*

[59] En dernier lieu, le juge administratif se prononce sur les mesures de réparation.

[60] Il ordonne l'affichage de la Décision, ne permet pas « à un ou deux représentants du Syndicat de visiter l'établissement de l'Employeur au moins une fois par jour pendant la durée du lock-out, comme il le réclame », mais il indique que le Syndicat pourra demander au ministre de dépêcher un enquêteur « sur les lieux en vertu de l'article 109.4 du Code »[69] .

[61] À la demande des parties, il réserve sa compétence sur les questions pécuniaires.

[62] Enfin, le dispositif comporte l'ordonnance suivante :

> **ORDONNE** à **Groupe CRH Canada inc.**, ses dirigeants, représentants ou mandataires, de cesser et de s'abstenir d'utiliser en tout temps, dans l'établissement où lock-out a été déclaré, les services de **Shanie Hébert, Patrice Aubin Guillemette, Frédérique Leclerc** et **Julie Racicot** pour remplir, en tout ou en partie, et de quelque façon que ce soit, les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en lock-out;

---

69 Décision, par. 209.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

[63] En résumé, le juge administratif a constaté que la Cour d'appel circonscrit la portée du mot « établissement » à l'article 109.1 *C.t.* au lieu physique où l'employeur effectue ses activités sous une certaine unité de gestion, soit « *le lieu précis dont l'employeur a théoriquement verrouillé les portes* » et « *où les salariés de l'unité de négociation exercent habituellement leurs activités* ».

[64] Il a noté que l' « établissement » correspond « notamment » à celui identifié sur la décision d'accréditation et identifié dans les avis de lock-out, en l'occurrence l'usine de Joliette. Il a estimé qu'il y a lieu d'actualiser la portée du mot établissement à l'article 109.1 *C.t.* pour qu'elle englobe désormais la nouvelle réalité du déploiement à très grande échelle du télétravail résultant de la pandémie de la COVID-19, de même qu'en raison de la constitutionnalisation du droit de grève et de la nécessité d'interpréter les dispositions du *Code* en fonction de l'accréditation et du groupe de salariés qu'elle vise.

[65] Le nouveau concept d'« établissement déployé », selon le juge administratif, est compatible avec les enseignements de la Cour d'appel et il permet d'éviter d'avoir un établissement aux fins de la requête en accréditation et un autre aux fins des dispositions anti-briseurs de grève.

3. LES ARGUMENTS

3.1 CRH

[66] CRH plaide, à titre principal, que la norme de contrôle applicable est celle de la décision correcte, car la Décision « pose une question de droit générale d'importance capitale pour le système de justice » qui touche au surplus la délimitation de la compétence du TAT ainsi que des enquêteurs du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

[67] À titre subsidiaire, CRH plaide que la Décision est déraisonnable.

[68] Selon CRH, le TAT a excédé sa compétence et s'est substitué au législateur en créant le concept d' « établissement déployé » qui inclut le télétravail et qui n'est pas prévu au *Code*.

[69] Ce faisant, le TAT a mis de côté les termes utilisés par le législateur à l'article 109.1 *C.t.*, s'est écarté des enseignements clairs de deux arrêts de la Cour d'appel, a remis en cause les protections accordées au respect de la vie privée et s'est appuyé sur l'arrêt *Saskatchewan* qui n'est pas pertinent.

[70] CRH ajoute que la résidence d'une personne ne saurait être assimilée à un lieu de travail au sens de l'article 109.1 *C.t.,* alors que l'article 109.4 *C.t.* prévoit que le ministre peut dépêcher un enquêteur pouvant se faire accompagner pour « visiter les lieux de travail » afin de vérifier si l'article 109.1 *C.t.* est respecté.

[71] L'élargissement de la notion d'établissement au lieu où des personnes exécutent leur prestation de services en télétravail, notamment à leur résidence, étend illégalement les pouvoirs de l'enquêteur.

[72] Enfin, la Décision crée une infraction pénale qui n'existait pas au moment où elle a été rendue.

[73] Considérant l'impact de la Décision sur CRH ainsi que tous les employeurs assujettis au *Code*, il appartient au législateur, s'il l'estime nécessaire, et non aux tribunaux d'apporter des modifications au *Code*.

3.2 Le TAT

[74] Le TAT plaide que la norme de contrôle applicable est la décision raisonnable, que la question devant lui relevait de sa compétence exclusive et spécialisée et qu'il n'est pas lié par les précédents comme le sont les tribunaux judiciaires.

3.3 Unifor

[75] Unifor plaide également en faveur de la norme de la décision raisonnable.

[76] Par ailleurs, Unifor soumet que les faits dans le présent cas diffèrent des précédents de la Cour d'appel invoqués par CRH et que le monde du travail a radicalement changé depuis la pandémie de COVID-19, de sorte que la règle du précédent ne tient pas à la lumière de la trilogie Bedford-Carter-Comeau puisque le contexte social sous-jacent qui encadrait le débat juridique original a profondément changé, en d'autres termes, que les nouveaux faits sociaux ont changé radicalement la donne.

[77] Unifor ajoute que la Décision procède d'une analyse contextuelle fort complète conforme aux critères applicables à la décision raisonnable, que le TAT n'a pas réécrit le *Code*, mais qu'il a seulement actualisé l'interprétation du mot « établissement », un terme non défini, dont l'élargissement permet d'éviter que l'employeur puisse contourner l'esprit de l'article 109.1. *C.t.* et que cette interprétation est conforme à l'intention du législateur, à la constitution et aux lois fondamentales.

[78] Enfin, Unifor soumet que l'application de l'article 109.4 *C.t.* n'est pas pertinente aux fins du présent litige.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

2023 QCCS 1259 (CanLII)

4. L'ANALYSE

4.1 La norme de contrôle

[79] Depuis l'arrêt *Vavilov*[70], la détermination de la norme de contrôle applicable au pourvoi en révision judiciaire repose sur la présomption que la norme de la décision raisonnable s'applique dans tous les cas sauf en présence de certaines situations précises.

[80] Dans l'arrêt *Ville de Brossard* c. *Ville de Longueuil*[71], la Cour d'appel fait la synthèse suivante des enseignements récents de la Cour suprême du Canada en la matière :

> [**47**] Dans *Vavilov*, rendu subséquemment à *Catalyst Paper*, la Cour suprême énonce la règle dorénavant d'application générale selon laquelle la norme de la décision raisonnable s'appliquera dans tous les cas de contrôle d'une décision prise par un organisme administratif, sauf lorsqu'une des cinq situations qu'elle identifie se présente, soit que la loi elle-même fixe la norme de contrôle, qu'elle prévoit un appel, s'il s'agit de résoudre une question constitutionnelle, une question de droit générale d'une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble, ou une question liée aux délimitations des compétences respectives d'organismes administratifs (références omises). Elle a par la suite ajouté à cette courte liste une sixième situation, « lorsque les cours de justice et les organismes administratifs ont compétence concurrente en première instance sur une question de droit dans une loi » / « *when the courts and administrative bodies have concurent first instance juridiction over a legal issue in a statute* » (référence omise).

[81] Le TAT et Unifor plaident qu'aucune des situations d'exception n'étant présente, la norme de la décision raisonnable s'applique.

[82] Notons que la présomption d'application de la norme de la décision raisonnable en cas de contrôle judiciaire repose sur le respect du choix d'organisation institutionnelle de la part du législateur[72].

[83] Or, les décisions du TAT sont sans appel[73] et font l'objet d'une clause privative complète[74].

[84] CRH plaide, par analogie, que puisque l'arrêt *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval*[75] a conclu que

---

70 *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65.
71 *Ville de Brossard* c. *Ville de Longueuil*, 2022 QCCA 1139.
72 *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc. note 70, par. 46.
73 *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ c. T-15.1, art. 51.
74 *Id*., art. 108.
75 *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval,* 2020 QCCA 857.

l'interprétation du sens et de la portée de l'obligation d'accommodement raisonnable constitue une question de droit générale d'une importance capitale pour le système juridique québécois, il en va de même de l'interprétation par le TAT du sens et de la portée de l'interdiction prévue à l'article 109.1 *C.t.* :

> [33] La portée ou l'interprétation de l'obligation d'accommodement raisonnable constitue une question de droit générale d'une importance capitale pour le système juridique québécois[76]. Comme l'écrit la Cour suprême dans *Vavilov* précité, « les questions de droit générales d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble exigent une réponse unique et définitive. Lorsque ces questions se posent, la primauté du droit requiert que les cours de justice apportent un niveau de certitude juridique qui soit supérieur à celui que permet le contrôle en fonction de la norme de la décision raisonnable » (référence omise).
>
> [34] Cela m'amène à circonscrire la question que devait trancher l'arbitre. Son rôle ne consistait pas à définir la portée de l'obligation d'accommodement raisonnable. Cet exercice a été fait par la Cour suprême dans plusieurs arrêts, comme je l'exposerai dans la section suivante. L'arbitre devait décider, en tenant compte du droit applicable, notamment des arrêts de la Cour suprême, et des faits, si l'intimé a rempli son obligation d'accommodement raisonnable en intégrant la salariée au premier échelon de la classe d'emploi pertinente. Cet exercice est assujetti à l'application de la norme de la décision raisonnable.
>
> [35] Le juge de première instance a donc erré en retenant la norme de la décision correcte pour réviser la sentence arbitrale rendue par l'arbitre.
>
> [Le Tribunal souligne.]

[85] Cet arrêt portait sur le respect par l'intimé de l'obligation d'accommodement raisonnable à laquelle il était assujetti en vertu des articles 12 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne*[77].

[86] Dans le cas présent, bien que la question en litige soit importante, elle touche le domaine plus restreint des relations de travail. Ce domaine est au cœur de la compétence du TAT et la question en litige n'est pas d'une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble au sens de l'arrêt *Vavilov*.

[87] Par surcroît, la Cour d'appel ou l'un de ses membres ont précédemment retenu la norme de la décision raisonnable à des renvois mettant en cause l'interprétation ou l'application de l'article 109.1 *C.t.* :

> 87.1. En 2018, dans *Les avocats et notaires de l'État québécois* c. *Procureure*

---

[76] *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Coeur du Québec (SIIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois*-Rivières, 2012 QCCA 1867, par. 22.

[77] *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval,* préc. note 75, par. 7.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

générale du Québec[78], le juge Gagnon a rejeté une requête pour permission d'appeler concernant l'application de l'article 109.1 *b) C.t.* et a retenu à cet égard la norme de la décision raisonnable.

87.2. En 2018, dans l'arrêt *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec* c. *Procureure générale du Québec*[79], la Cour d'appel s'est notamment penchée sur la portée du mot « établissement » à l'article 109.1 *C.t.*, a rejeté l'appel d'un jugement rejetant un pourvoi en révision judiciaire et a retenu la norme de la décision raisonnable.

[88] Par conséquent, la norme de contrôle applicable au présent pourvoi est celle de la décision raisonnable.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

4.2 Bien comprise, la Décision, dans son ensemble, est-elle raisonnable?

[89] Dans l'arrêt *Vavilov*, la Cour suprême énonce à cet égard, entre autres, les principes directeurs suivants :

> [99] La cour de révision doit s'assurer de bien comprendre le raisonnement suivi par le décideur afin de déterminer si la décision dans son ensemble est raisonnable. Elle doit donc se demander si la décision possède les caractéristiques d'une décision raisonnable, soit la justification, la transparence et l'intelligibilité, et si la décision est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur celle-ci : *Dunsmuir*, par. 47 et 74; *Catalyst*, par. 13.
>
> [100] Il incombe à la partie qui conteste la décision d'en démontrer le caractère déraisonnable. Avant de pouvoir infirmer la décision pour ce motif, la cour de révision doit être convaincue qu'elle souffre de lacunes graves à un point tel qu'on ne peut pas dire qu'elle satisfait aux exigences de justification, d'intelligibilité et de transparence. Les lacunes ou insuffisances reprochées ne doivent pas être simplement superficielles ou accessoires par rapport au fond de la décision. Il ne conviendrait pas que la cour de révision infirme une décision administrative pour la simple raison que son raisonnement est entaché d'une erreur mineure. La cour de justice doit plutôt être convaincue que la lacune ou la déficience qu'invoque la partie contestant la décision est suffisamment capitale ou importante pour rendre cette dernière déraisonnable.
>
> [101] Qu'est-ce qui rend une décision déraisonnable? Il nous semble utile ici, d'un point de vue conceptuel, de nous arrêter à deux catégories de lacunes fondamentales. La première est le manque de logique interne du raisonnement. La seconde se présente dans le cas d'une décision indéfendable sous certains rapports compte tenu des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont

---

78 *Les avocats et notaires de l'État québécois c. Procureure générale du Québec*, préc. note 28, par. 11, 22 et 96.

79 *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec*, préc. note 30, par. 38.

une incidence sur la décision. Il n'est toutefois pas nécessaire que les cours de révision déterminent si les problèmes qui rendent la décision déraisonnable appartiennent à l'une ou à l'autre catégorie. Ces désignations offrent plutôt un moyen pratique d'analyser les types de questions qui peuvent révéler qu'une décision est déraisonnable.

(…)

c) Les principes d'interprétation législative

[115] Les questions d'interprétation de la loi ne reçoivent pas un traitement exceptionnel. Comme toute autre question de droit, on peut les évaluer en appliquant la norme de la décision raisonnable. Bien que la méthode générale de contrôle selon la norme de la décision raisonnable exposée précédemment s'applique dans ces cas, nous sommes conscients de la nécessité de fournir des indications supplémentaires aux cours de révision sur ce point. En effet, les cours de révision ont l'habitude de trancher les questions d'interprétation législative en première instance ou en appel, où elles doivent effectuer leurs propres analyses indépendantes et tirer leurs propres conclusions.

[116] Le contrôle selon la norme de la décision raisonnable s'effectue différemment. Si une question d'interprétation législative fait l'objet d'un contrôle selon la norme de la décision raisonnable, la cour de révision ne procède pas à une analyse *de novo* de la question soulevée ni ne se demande « ce qu'aurait été la décision correcte » : *Ryan*, par. 50. Tout comme lorsqu'elle applique la norme de la décision raisonnable dans l'examen de questions de fait ou de questions concernant un pouvoir discrétionnaire ou des politiques, la cour de justice doit plutôt examiner la décision administrative dans son ensemble, y compris les motifs fournis par le décideur et le résultat obtenu.

[117] La cour qui interprète une disposition législative le fait en appliquant le « principe moderne » en matière d'interprétation des lois, selon lequel il faut lire les termes d'une loi « dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'économie de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur » : *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, par. 21, et *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, 2002 CSC 42, [2002] 2 R.C.S. 559, par. 26, citant tous deux E. Driedger, *Construction of Statutes* (2e éd. 1983), p. 87. Le Parlement et les législatures provinciales ont également donné certaines indications en adoptant des règles législatives qui encadrent explicitement l'interprétation des lois et des règlements : voir, p. ex., la *Loi d'interprétation*, L.R.C. 1985, c. I-21.

[118] Notre Cour a adopté ce « principe moderne » en tant que méthode appropriée d'interprétation des lois parce que c'est uniquement à partir du texte de loi, de l'objet de la disposition législative et du contexte dans son ensemble qu'il est possible de saisir l'intention du législateur : Sullivan, p. 7-8. Les personnes qui rédigent et adoptent des textes de loi s'attendent à ce que les questions concernant leur sens soient tranchées à la suite d'une analyse qui tienne compte du libellé, du contexte et de l'objet de la disposition concernée, que l'entité chargée

2023 QCCS 1259 (CanLII)

2023 QCCS 1259 (CanLII)

d'interpréter la loi soit une cour de justice ou un décideur administratif. Une méthode de contrôle selon la norme de la décision raisonnable qui respecte l'intention du législateur doit donc tenir pour acquis que les instances chargées d'interpréter la loi — qu'il s'agisse des cours de justice ou des décideurs administratifs — effectueront cet exercice conformément au principe d'interprétation susmentionné.

[119] Les décideurs administratifs ne sont pas tenus dans tous les cas de procéder à une interprétation formaliste de la loi. Comme nous l'avons déjà expliqué, il n'est pas toujours nécessaire de motiver formellement une décision. Dans les cas où il faut en fournir, les motifs peuvent revêtir diverses formes. Et même lorsque l'interprétation à laquelle se livre le décideur administratif est exposée dans des motifs écrits, elle pourrait sembler bien différente de celle effectuée par la cour de justice. L'expertise spécialisée et l'expérience des décideurs administratifs peuvent parfois les amener à s'en remettre, pour interpréter une disposition, à des considérations qu'une cour de justice n'aurait pas songé à évoquer, mais qui enrichissent et rehaussent bel et bien l'interprétation.

[120] Or, quelle que soit la forme que prend l'opération d'interprétation d'une disposition législative, le fond de l'interprétation de celle-ci par le décideur administratif doit être conforme à son texte, à son contexte et à son objet. En ce sens, les principes habituels d'interprétation législative s'appliquent tout autant lorsqu'un décideur administratif interprète une disposition. Par exemple, lorsque le libellé d'une disposition est « précis et non équivoque », son sens ordinaire joue normalement un rôle plus important dans le processus d'interprétation : *Hypothèques Trustco Canada c. Canada*, 2005 CSC 54, [2005] 2 R.C.S. 601, par. 10. Lorsque le sens d'une disposition législative est contesté au cours d'une instance administrative, il incombe au décideur de démontrer dans ses motifs qu'il était conscient de ces éléments essentiels.

[121] La tâche du décideur administratif est d'interpréter la disposition contestée d'une manière qui cadre avec le texte, le contexte et l'objet, compte tenu de sa compréhension particulière du régime législatif en cause. Toutefois, le décideur administratif ne peut adopter une interprétation qu'il sait de moindre qualité — mais plausible — simplement parce que cette interprétation paraît possible et opportune. Il incombe au décideur de véritablement s'efforcer de discerner le sens de la disposition et l'intention du législateur, et non d'échafauder une interprétation à partir du résultat souhaité.

[122] Il se peut qu'au moment d'interpréter une disposition législative, le décideur administratif ne tienne aucunement compte d'un aspect pertinent de son texte, de son contexte ou de son objet. Lorsqu'il s'agit d'un aspect mineur du contexte interprétatif, cette omission n'est pas susceptible de compromettre la décision dans son ensemble. Il est bien établi que les décideurs ne sont pas tenus « de traiter expressément de toutes les interprétations possibles » d'une disposition donnée : *Construction Labour Relations c. Driver Iron Inc.*, 2012 CSC 65, [2012] 3 R.C.S. 405, par. 3. À l'instar des juges, les décideurs administratifs peuvent estimer qu'il n'est pas nécessaire de s'attarder, dans leurs

2023 QCCS 1259 (CanLII)

motifs, au moindre signal d'une intention législative. Dans bien des cas, il peut se révéler nécessaire de ne prendre en compte que les aspects principaux du texte, du contexte ou de l'objet. Toutefois, s'il est manifeste que le décideur administratif aurait pu fort bien arriver à un résultat différent s'il avait pris en compte un élément clé du texte, du contexte ou de l'objet d'une disposition législative, le défaut de tenir compte de cet élément pourrait alors être indéfendable et déraisonnable dans les circonstances. Comme d'autres aspects du contrôle selon la norme de la décision raisonnable, les omissions ne justifient pas à elles seules l'intervention judiciaire : il s'agit principalement de savoir si l'aspect omis de l'analyse amène la cour de révision à perdre confiance dans le résultat auquel est arrivé le décideur.

[123] Par ailleurs, il se peut que le décideur administratif n'examine pas expressément dans ses motifs le sens d'une disposition pertinente, mais que la cour de révision soit en mesure de discerner l'interprétation adoptée à la lumière du dossier et de se prononcer sur le caractère raisonnable de cette interprétation.

[124] Enfin, même si la cour qui effectue un contrôle selon la norme de la décision raisonnable *ne* doit *pas* procéder à une analyse *de novo* ni déterminer l'interprétation « correcte » d'une disposition contestée, il devient parfois évident, lors du contrôle de la décision, que l'interaction du texte, du contexte et de l'objet ouvrent la porte à une seule interprétation raisonnable de la disposition législative en cause ou de l'aspect contesté de celle-ci : *Dunsmuir*, par. 72-76. Cette conclusion a été tirée notamment dans l'arrêt *Nova Tube Inc./Nova Steel Inc. c. Conares Metal Supply Ltd.*, 2019 CAF 52, où, après avoir analysé le raisonnement du décideur administratif (par. 26-61 (CanLII)), le juge Laskin a statué que l'interprétation de ce décideur était déraisonnable et, en outre, que les facteurs dont il a tenu compte militaient si fortement en faveur de l'interprétation contraire qu'elle constituait la seule interprétation raisonnable de la disposition en cause : par. 61. Comme nous l'expliquerons plus loin, il ne servirait à rien de renvoyer la question de l'interprétation au décideur initial en pareil cas. Par contre, les cours de justice devraient généralement hésiter à se prononcer de manière définitive sur l'interprétation d'une disposition qui relève de la compétence d'un décideur administratif.

d) *La preuve dont disposait le décideur*

[125] Il est acquis que le décideur administratif peut apprécier et évaluer la preuve qui lui est soumise et qu'à moins de circonstances exceptionnelles, les cours de révision ne modifient pas ses conclusions de fait. Les cours de révision doivent également s'abstenir « d'apprécier à nouveau la preuve prise en compte par le décideur » : *CCDP*, par. 55; voir également *Khosa*, par. 64; *Dr Q*, par. 41-42. D'ailleurs, bon nombre des mêmes raisons qui justifient la déférence d'une cour d'appel à l'égard des conclusions de fait tirées par une juridiction inférieure, dont la nécessité d'assurer l'efficacité judiciaire, l'importance de préserver la certitude et la confiance du public et la position avantageuse qu'occupe le décideur de première instance, s'appliquent également dans le contexte du contrôle judiciaire : voir *Housen*, par. 15-18; *Dr Q*, par. 38; *Dunsmuir*, par. 53.

> [126] Cela dit, une décision raisonnable en est une qui se justifie au regard des faits : *Dunsmuir*, par. 47. Le décideur doit prendre en considération la preuve versée au dossier et la trame factuelle générale qui a une incidence sur sa décision et celle-ci doit être raisonnable au regard de ces éléments : voir *Southam*, par. 56. Le caractère raisonnable d'une décision peut être compromis si le décideur s'est fondamentalement mépris sur la preuve qui lui a été soumise ou n'en a pas tenu compte. Dans l'arrêt *Baker*, par exemple, le décideur s'était fondé sur des stéréotypes dénués de pertinence et n'avait pas pris en compte une preuve pertinente, ce qui a mené à la conclusion qu'il existait une crainte raisonnable de partialité : par. 48. En outre, la démarche adoptée par le décideur permettait *également* de conclure au caractère déraisonnable de sa décision, car il avait démontré que ses conclusions ne reposaient pas sur la preuve dont il disposait en réalité : *ibid*.
>
> [Le Tribunal souligne.]

[90] Dans le cas présent, la Décision est abondement motivée, transparente et intelligible d'une manière générale, mais elle est notamment frappée d'une apparente incohérence significative.

[91] En effet, il appert que la nouvelle portée du mot « établissement » retenue par le juge administratif assimile le lieu où le lock-out a été déclaré à la résidence d'une salariée en télétravail qui ne fait pas partie de l'unité de négociation en lock-out ce qui, avec égards, n'est ni rationnel ni logique.

[92] L'élargissement ainsi retenu du mot « établissement » au sens de l'article 109.1 *C.t.* est incompatible avec sa portée en matière d'accréditation (tel qu'il est identifié sur la décision d'accréditation et dans les avis de lock-out) et il crée une dichotomie à cet égard.

[93] De plus, la justification de la Décision est insuffisante au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur celle-ci.

[94] Plus précisément, la Décision est incompatible avec les enseignements de la Cour d'appel. Ce faisant, le TAT substitue la connaissance d'office à une preuve requise relativement au télétravail et, au-delà d'interpréter mot « établissement » à l'article 109.1 *C.t.*, il se substitue au législateur en créant de toutes pièces un nouveau concept d' « établissement déployé ».

[95] Enfin, la Décision est muette sur le fait que l'élargissement de l'infraction prévue à l'article 109.1 *g) C.t.* permet désormais à l'enquêteur nommé en vertu de l'article 109.4 *C.t.* d'étendre ses pouvoirs à la résidence privée d'un salarié.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

2023 QCCS 1259 (CanLII)

4.2.1 Incohérence apparente entre établissement/accréditation et établissement/article 109.1 *C.t.*

[96] Une décision raisonnable est fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent[80].

[97] Le juge administratif reconnaît que l' « *établissement* », au sens de l'article 109.1 *g) C.t*. correspond au lieu physique où la prestation de travail est fournie et il estime que l' « établissement » englobe la résidence de madame Racicot lorsqu'elle y rend des services à CRH.

[98] Or, l'article 109.1 *g) C.t*. interdit « (…) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, (…)). En substance, le juge administratif conclut que l'art. 109.1 *g)* du *Code* interdit non seulement l'utilisation par l'employeur d'un salarié dans le lieu de travail où le lock-out a été déclaré, mais qu'il interdit également l'utilisation par l'employeur d'un salarié en télétravail à l'extérieur de ce lieu.

[99] Il est incontestable que le lock-out n'a pas été déclaré « dans » la résidence de madame Racicot ni que l'accréditation d'un syndicat liée à un établissement n'englobe pas la résidence personnelle d'une salariée, *a fortiori* si cette salariée ne fait pas partie de l'unité de négociation visée par l'accréditation comme dans le cas présent.

[100] Par conséquent, l' « établissement » au sens de l'article 109.1 *g) C.t*. ne peut pas logiquement englober le lieu physique où madame Racicot fournit sa prestation ailleurs qu'à l'usine de CRH, qu'elle travaille dans sa résidence ou dans un autre endroit.

[101] Bref, l'élargissement retenu par le juge administratif de la portée du mot « établissement » est apparemment incohérent et crée une dichotomie entre le sens de ce mot aux fins de l'accréditation et son sens aux fins de l'application de l'article 109.1 *g) C.t.*

4.2.2 La Décision est-elle compatible avec l'interprétation de cette disposition retenue par la Cour d'appel?

[102] La Cour suprême rappelle dans l'arrêt *Vavilov* qu' « une décision raisonnable doit être fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujetti »[81].

[103] Le juge administratif qualifie le concept d' « établissement déployé » de « compatible avec les enseignements de la Cour d'appel » [Le Tribunal souligne.] dans

---

80 *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc. note 70, par. 102 à 104.

81 *Id.*, préc. note 70, par. 85, 99 et ss.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

les arrêts *Journal de Québec*, *Les avocats et notaires de l'État québécois* et *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*[82]*.*

[104] Or, la Décision est incompatible avec ces arrêts que le juge administratif n'écarte pas vraiment.

[105] Relativement à l'arrêt *Journal de Québec*, le juge administratif reconnaît que la Cour d'appel avait rejeté l'approche de la *Commission* et avait conclu que l'« *établissement* », au sens de l'article 109.1 du *Code,* vise le « *lieu précis dont l'employeur a théoriquement verrouillé les portes* ».

[106] Avant l'arrêt de travail, les journalistes et photographes syndiqués travaillaient principalement (80 %) à l'extérieur de l'emplacement de l'employeur et, après l'arrêt de travail, leur prestation était entièrement exécutée à l'extérieur de cet emplacement par des personnes à l'emploi de tiers transmettant le fruit de leur travail par Internet à l'emplacement de l'Employeur[83] [Le Tribunal souligne.]. Le juge administratif ne distingue pas cet arrêt, mais il justifie son interprétation de l'article 109.1 *g) C.t.* en laissant entendre que l'employeur peut théoriquement verrouiller l'accès au télétravail, ce qui équivaut à « *théoriquement verrouiller les portes* » :

> [164] Si la réalité démontre que l'« *établissement* » se déploie, en pratique, au-delà de ses « frontières traditionnelles » par le télétravail, il est logique que le lieu précis où l'employeur peut « *théoriquement verrouiller les portes* », à l'occasion d'un lock-out, soit justement cet « *établissement* », à l'intérieur et au-delà de ses « frontières traditionnelles ».

[107] Par ailleurs, le juge administratif distingue la décision du juge Gagnon dans l'affaire *Les avocats et notaires de l'État québécois* au seul motif qu'elle s'inscrivait dans un « contexte factuel particulier », car si la prétention par les juristes de l'État que l' « *établissement* » s'étend au-delà de leurs bureaux au palais de justice de Montréal et jusqu'aux salles d'audience des tribunaux dans le même édifice participe d'un raisonnement analogue, la notion de télétravail en était absente[84].

[108] Enfin, le juge administratif ne distingue pas l'arrêt *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec* c. *Procureure générale du Québec*, mais il se limite plutôt à en citer les extraits suivants dont le premier est incompatible avec la Décision relativement à la portée du mot « établissement » à l'article 109.1 *C.t.* :

> [139] Quelques mois plus tard, la Cour écrit :

---

82 Décision, par. 164 : *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450* c. *Journal de Québec*, préc. note 26; *Les avocats et notaires de l'État québécois* c. *Procureure générale du Québec*, préc. note 28 et *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec* c. *Procureure générale du Québec*, préc. note 30.

83 *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450* c. *Journal de Québec*, préc. note 26, par. 11.

84 Décision, par. 184.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

> [57] Dans Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal *de Québec*, le juge Beauregard définit « l'établissement » comme « le lieu précis dont l'employeur a théoriquement verrouillé les portes ». Je prends la liberté d'ajouter « où les salariés de l'unité de négociation en grève exercent habituellement leurs fonctions (référence omise) ».
>
> [Notre soulignement]

(…)

[167] Dans *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, précité, la Cour d'appel commente l'objet de ces dispositions et les objectifs qu'elles poursuivent :

> [47] D'avis que le régime des relations de travail alors en vigueur permettait trop aisément aux employeurs d'éluder les conséquences économiques de la grève, ce qui avait pour effet de déséquilibrer le rapport de force des parties à la négociation, d'exacerber les tensions entre les employeurs et les salariés, en plus de susciter des comportements violents sur les piquets de grève, le législateur québécois adopte, en 1978, les dispositions anti-briseurs de grève.
>
> […]
>
> [81] Il en résultait un déséquilibre flagrant du rapport de force favorable à l'employeur qui donnait lieu à des grèves interminables et à des affrontements souvent violents au terme desquels les syndiqués en grève devaient trop souvent céder et accepter les conditions de travail dictées par l'employeur.
>
> [82] C'est donc pour favoriser un rapport de force plus équilibré entre les employeurs et les salariés, mettre en place un processus de négociation collective efficace et productif ainsi que pour favoriser le règlement rapide des conflits de travail et éliminer la violence sur les lignes de piquetage que le législateur a adopté l'article 109.1 C.t.
>
> [Nos soulignements]

[109] Le décideur administratif n'est pas absolument lié par les précédents judiciaires portant sur la question qui lui est soumise. Toutefois, dans le cas présent, leur nombre, l'ordre hiérarchique du tribunal judiciaire s'étant prononcé et le caractère contraignant de l'arrêt prononcé en 2011 réduisent son autonomie décisionnelle et requièrent de sa part des explications suffisantes pour s'en écarter mais qui sont pratiquement absentes en l'espèce[85].

---

[85] *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc. note 70, par. 112.

[110] Or, l'élargissement de la portée du mot « établissement » à l'article 109.1 *g) C.t.* hors « du lieu précis où l'employeur peut « *théoriquement verrouiller les portes* » » et « où les salariés de l'unité de négociation en grève exercent habituellement leurs fonctions » [Le Tribunal souligne.] jusqu'à englober la résidence d'une autre salariée est incompatible avec les enseignements de la Cour d'appel[86].

[111] Ce motif à lui seul rend la Décision déraisonnable.

4.2.2.1 La constitutionnalisation du droit de grève, les éléments de preuve au soutien de la Décision et la cohérence législative

[112] Le juge administratif écarte le sens ordinaire et grammatical de l'art. 109.1 *g)* et les enseignements de la Cour d'appel depuis l'arrêt *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec* en prenant appui sur la constitutionnalisation du droit de grève et en tenant pour acquis qu'en conséquence de la pandémie de la COVID-19, le télétravail s'est déployé à très grande échelle permettant désormais aux employeurs de contourner l'interdiction de l'art. 109.1 *g)* du *Code* et ainsi rompre l'équilibre des forces de la négociation que cet article vise à maintenir.

[113] Or, la Cour d'appel a déjà conclu qu'il n'était pas déraisonnable d'écarter l'argument que la constitutionnalisation du droit de grève justifierait l'élargissement de la notion d' « établissement » à l'article 109.1 *C.t.*[87].

[114] Alors que le TAT ne possède aucune expertise dans le domaine des technologies de l'information, le juge administratif ne mentionne aucun élément de preuve à l'appui de ses hypothèses. En particulier, il ne fait état d'aucune preuve d'expert au sujet de la fonction d'un RPV permettant de l'assimiler à un établissement physique aux fins de l'article 109.1 *C.t.*

---

[86] L'arrêt *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec* est appliqué ou mentionné dans les dossiers suivants par des tribunaux judiciaires: *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec* c. *Procureure générale du Québec*, 2018 QCCA 2161, par. 57; *Les avocats et notaires de l'État québécois* c. *Procureure générale du Québec*, 2018 QCCA 224, par. 14; *Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval* c. *Brassard*, 2021 QCCS 406, par. 24; *Systèmes Techno-Pompes inc.* c. *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, 2019 QCCS 3066, par. 35; *Commission de la santé et de la sécurité du travail* c. *Commission des lésions professionnelles*, 2016 QCCS 1649, par. 77 (appel rejeté, 2018 QCCA 601). Il l'est également par des tribunaux administratifs dans les décisions suivantes : *Syndicat des paramédics et du préhospitalier de la Montérégie - CSN* c. *Ambulances Demers inc.*, 2021 QCTAT 3953, par. 29-30; *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. et Société des établissements de plein air du Québec (SÉPAQ)*, 2019 QCTAT 5565, par. 20-21; *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et AGF Accès inc.*, 2019 QCTAT 3100, par. 17-20 et *Syndicat des travailleurs d'Acier Leroux (CSN) et Métaux Russel inc*, 2013 QCCRT 47, par. 70, 86.

[87] *Les avocats et notaires de l'État québécois* c. *Procureure générale du Québec*, préc. note 28, par. 12.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

2023 QCCS 1259 (CanLII)

[115] De plus, il ne mentionne aucun élément de preuve que le télétravail par madame Racicot affecterait le lieu où le lock-out a été déclaré ni qu'il entraîne un déséquilibre des forces de la négociation entre les parties en cause.

[116] Le juge administratif peut certes prendre connaissance d'office de la pandémie de la COVID-19 ainsi que de faits indéniables « à grande échelle » dans le domaine du travail, son champ d'expertise. Cependant, avec égards, il n'est pas rationnellement soutenable d'inférer sur une base aussi précaire la nécessité de modifier substantiellement le sens établi de la disposition législative en cause[88].

[117] Une telle démarche incombe plutôt au législateur, entre autres, par souci de cohérence législative[89].

[118] À cet égard, il ne peut être ignoré que l'élargissement de la notion d'établissement à l'article 109.1 *g) C.t.* entraîne l'élargissement de la portée de l'article 109.4 *C.t*. qui s'y rattache directement :

> **109.4.** Sur demande, le ministre peut dépêcher un enquêteur chargé de vérifier si les articles 109.1, 109.2 ou 109.3 sont respectés.
>
> L'enquêteur peut visiter les lieux de travail, à toute heure raisonnable, et se faire accompagner d'une personne désignée par l'association accréditée, d'une personne désignée par l'employeur ainsi que de toute autre personne dont il juge la présence nécessaire aux fins de son enquête.
>
> Sur demande, l'enquêteur doit s'identifier et exhiber le certificat, signé par le ministre, attestant sa qualité.
>
> Sitôt son enquête terminée, l'enquêteur fait rapport au ministre et envoie une copie de ce rapport aux parties.
>
> L'enquêteur est investi, aux fins de son enquête, de tous les pouvoirs, immunité et privilèges d'un commissaire nommé en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37), sauf du pouvoir d'imposer une peine d'emprisonnement.
>
> [Le Tribunal souligne.]

[119] Il n'est pas contesté que les salariés de CRH en lock-out n'exercent pas habituellement leurs fonctions dans la résidence de madame Racicot.

---

88 *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc. note 70, par. 106, 126; *R. c. Comeau*, 2018 CSC 15, par. 23 à 34.

89 *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec*, préc. note 30, par. 94.

2023 QCCS 1259 (CanLII)

[120] Néanmoins, en conséquence de la Décision, il appert que le ministre puisse désormais, sur demande, dépêcher un enquêteur accompagné de plusieurs personnes afin de visiter une résidence privée, y compris celle de madame Racicot.

[121] La Décision passe entièrement sous silence qu'en conséquence de l'élargissement de l'infraction prévue à l'article 109.1 *g) C.t.*, la portée des pouvoirs dévolus à l'enquêteur en vertu de l'article 109.4 *C.t.* s'étendent maintenant à « l'établissement déployé » de l'employeur qui englobe la résidence d'un salarié en télétravail, ce qui met en cause le droit de ce salarié au respect de sa vie privée.

4.3 La réparation

[122] La Décision n'étant pas raisonnable, quelle réparation convient-il d'ordonner dans les circonstances[90]?

[123] D'une part, le Tribunal est conscient que le législateur a confié le règlement de la question en cause à un décideur administratif, et non à un tribunal judiciaire. De plus, il est difficile de conclure que le rejet de la demande d'ordonnance concernant madame Racicot soit inévitable, si bien que le renvoi de l'affaire ne servirait à rien.

[124] En effet, on ne peut présumer de la qualité de la preuve complémentaire qui sera administrée en cas de renvoi devant le TAT ni, le cas échéant, des motifs susceptibles d'être ensuite offerts par le TAT pour écarter peut-être les enseignements présentement contraignants de la Cour d'appel.

[125] D'autre part, le Tribunal ne peut pas rester insensible aux délais et aux coûts liés à l'administration de la justice ni au principe de proportionnalité qui ne doit pas être totalement évacué de la sphère administrative dans le cas du renvoi devant le TAT des demandes d'ordonnances concernant madame Racicot.

[126] Ainsi, il y a lieu de tenir compte de l'ampleur des éléments de preuve additionnels susceptibles d'être rassemblés puis déposés devant le TAT, du fait que la pandémie soit maintenant terminée au Québec, de l'impact de cette nouvelle réalité sur le télétravail et son incidence sur la question en cause. Il y a lieu également de tenir compte de l'incidence d'un réexamen de la portée de l'article 109.1 *C.t.* sur la portée de l'article 109.4 *C.t*. et la réelle possibilité d'un second renvoi judiciaire.

[127] Dans ce contexte particulier, le renvoi de l'affaire pour nouvel examen par le TAT, près de deux ans après la transmission des avis de lock-out, ferait gravement échec au souci de résolution rapide et efficace que le législateur devait souhaiter.

---

90 *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc. note 70, par. 139-142.

5. LES CONCLUSIONS

[128] Une décision raisonnable doit être intrinsèquement cohérente et justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujetti.

[129] Dans le cas présent, l'autonomie décisionnelle confiée par le législateur au TAT ne lui permet pas d'élargir comme il l'a fait la portée de l'article 109.1 *g) C.t.*

[130] Il y a donc lieu d'intervenir.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[131] **ACCUEILLE** le pourvoi en contrôle judiciaire de la décision du Tribunal administratif du travail du 25 novembre 2021;

[132] **CASSE** et **ANNULE** en partie cette décision à l'égard de la demanderesse Julie Racicot;

[133] **MODIFIE** l'une des conclusions de cette décision afin qu'elle se lise tel que suit :

> **ORDONNE** à **Groupe CRH Canada inc.**, ses dirigeants, représentants ou mandataires, de cesser et de s'abstenir d'utiliser en tout temps, dans l'établissement où lock-out a été déclaré, les services de **Shanie Hébert**, **Patrice Aubin Guillemette** et **Frédérique Leclerc** pour remplir, en tout ou en partie, et de quelque façon que ce soit, les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en lockout;

[134] Avec frais de justice.

_____

LOUIS-PAUL CULLEN, J.C.S.

Mes Pierre G. Hébert et Anthony Freiji
DHC Avocats Inc.
Avocats des demanderesses

Me Edith Charbonneau
BERNIER CHARBONNEAU
Avocats du défendeur

2023 QCCS 1259 (CanLII)

Me Sébastien Denoncourt
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN, s.e.n.c.
Avocats de la mise en cause

Date d'audience : 20 février 2023

2023 QCCS 1259 (CanLII)

Table des matières

APERÇU 2
1. LE CONTEXTE 3
2. LA DÉCISION 4
3. LES ARGUMENTS 15
3.1 CRH 15
3.2 Le TAT 16
3.3 Unifor 16
4. L'ANALYSE 16
4.1 La norme de contrôle 16
4.2 Bien comprise, la Décision, dans son ensemble, est-elle raisonnable? 19
4.3 La réparation 28
5. LES CONCLUSIONS 29
POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL : 29

2023 QCCS 1259 (CanLII)